



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relación entre cultura organizacional y el potencial humano del clima laboral en el Centro de salud La Palma-Ica, 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTOR:

Br. Hernández Hernández, Miguel Baltazar

ASESOR:

Mg. Miguel Ángel Hernández López

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

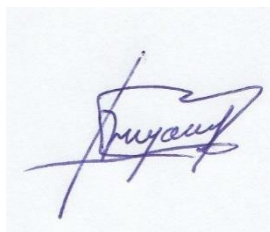
PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO



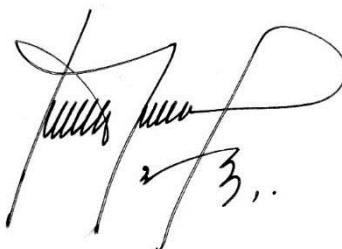
.....

Dr. Julio Eduardo, Diestra Palacios
Presidente



.....

Dr. Walter, Ramos Mayuri
Secretario



.....

Mg. Miguel Ángel Hernández López
Vocal

DEDICATORIA

A Dios.

Por haberme permitido llegar hasta este punto y dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres Miguel y Luz, mi eterno agradecimiento por haber cultivado en mí a la persona y profesional, con valores.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia.

Por todo su apoyo y comprensión en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante, pero sobretodo, por su amor.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

Yo Miguel Baltazar Hernández Hernández con DNI N° 21496719 estudiante del Programa Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la Tesis titulada: Relación entre la cultura organizacional y el potencial humano del clima laboral en el Centro de salud La Palma-Ica, 2018. A efecto de cumplir con las disposiciones vigentes, DECLARO BAJO JURAMENTO que:

1. La presente tesis es de mi autoría.
 2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
 3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
 4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.
- De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de dicha acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 21 de Julio del 2018.



The image shows a rectangular box containing a handwritten signature in blue ink over a horizontal line, with the word "FIRMA" printed below it. To the right of the signature is a blue ink fingerprint. Below the signature line, the text "DNI: 21496719" is printed.

DNI: 21496719

Miguel Baltazar Hernández Hernández

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Cumpliendo con lo establecido por el reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, presento a su consideración para su evaluación la presente Tesis titulada: Relación entre la cultura organizacional y el potencial humano del clima laboral en el Centro de salud La Palma-Ica, 2018; con el propósito de cumplir con los requisitos para obtener el Grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

Por tanto, considero que el esfuerzo realizado en el desarrollo del presente trabajo cumpla y satisfaga sus expectativas. Pongo a consideración vuestra, este documento para su respectiva evaluación y de esta manera poder obtener su aprobación.

Ica, Agosto del 2018

El autor

Índice de contenidos

I.	INTRODUCCIÓN.....		11
	1.1	Realidad problemática.....	11
	1.2	Trabajos previos.....	12
	1.3	Teorías relacionadas al tema.....	16
	1.4	Formulación del problema.....	22
	1.5	Justificación del estudio.....	22
	1.6	Hipótesis.....	24
	1.7	Objetivos.....	24
II	MÉTODO		
	2.1	Diseño de investigación.....	25
	2.2	Variables, operacionalización.....	25
	2.3	Población y muestra.....	26
	2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...	27
	2.5	Métodos de análisis de datos.....	28
	2.6	Aspectos éticos.....	30
III.	RESULTADOS.....		31
IV.	DISCUSIÓN.....		36
V.	CONCLUSIONES.....		37
VI.	RECOMENDACIONES.....		38
VII.	REFERENCIAS.....		39
	ANEXOS		
	•	Instrumentos	42
	•	Matriz de consistencia.....	45
	•	Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	46

Índice de Tablas

Tabla 1: Cultura de la organización.....	31
Tabla 2: Diseño organizacional.....	32
Tabla 3: Potencial Humano.....	33
Tabla 4: Cultura de la organización según potencial humano.....	34
Tabla 5: Diseño organizacional, según potencial humano.....	35

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que se da entre la cultura y el diseño de la organización con el potencial humano del clima laboral en el centro de salud La Palma-Ica, durante el periodo de abril a julio del 2018.

Material y métodos: Estudio de tipo observacional, prospectivo, de corte transversal y analítico; de nivel relacional, la muestra estuvo representada por 50 usuarios internos, para la recolección de la información, se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento una escala, los datos recolectados se analizaron a través del programa estadístico SPSS versión 23, las tablas y gráficos se presentan en Excel 2010.

Resultados: El potencial humano del clima laboral se presenta como medianamente saludable. Se obtiene una media aritmética de 21.46 puntos que demuestra que los trabajadores perciben un regular potencial humano. En cuanto a la cultura organizacional, se obtiene una media aritmética de 53.92 puntos que demuestra que los trabajadores perciben una regular cultura organizacional.

Conclusión: Existe relación entre el potencial humano con la cultura de la organización $Rho \text{ Spearman} = 0.559$ y el significado bilateral obtenido $p = 0.000$ inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$.

Palabras clave: Cultura organizacional, potencial humano.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between the culture and the design of the organization with the human potential of the work climate in the La Palma-Ica health center, during the period from April to July 2018.

Material and methods: Study of observational, prospective, transversal and analytical type; relational level, the sample was represented by 50 internal users, for the collection of the information, the survey technique was used and as instrument a scale, the collected data were analyzed through the statistical program SPSS version 23, the tables and graphs presented in Excel 2010.

Results: The human potential of the working environment is presented as fairly healthy. Gets an arithmetic average of 21.46 points showing that workers perceive a regular human potential. In terms of organizational culture, gets an arithmetic mean of 53.92 points showing that workers perceive a regular organizational culture.

Conclusion: Existe relación entre el potencial humano con la cultura de la organización $Rho \text{ Spearman} = 0.559$ y el significado bilateral obtenido $p = 0.000$ inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$.

Keywords: Organizational culture, human potential.

I. INTRODUCCIÓN.

1.1 Realidad problemática

Las organizaciones se dan cuando un grupo de personas se unen para que, mediante la cooperación, puedan alcanzar objetivos en común.¹

Tratar de entender el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de la organización, permite mejorar la eficacia de ésta y el alcance de dichos objetivos.²

Este comportamiento se da debido a que, en la organización, existen ciertos determinantes como son los hábitos, creencias, valores y tradiciones, típicos de cada organización, conocidos como cultura organizacional.³

Es importante analizar todos aquellos factores que intervienen en dicho comportamiento, para poder así corregir ciertos errores que impidan alcanzar los objetivos, de la organización, exitosamente.

Las instituciones de salud no son la excepción, como organización tienen la necesidad de alcanzar objetivos que les permitan ofrecer servicios de salud con calidad y seguridad, no solo a sus clientes externos sino también a sus clientes internos, es decir, a sus empleados, ya que el hecho de que los trabajadores de dichas organizaciones se sientan satisfechos con lo que hacen, motivados, recompensados y parte importante para el logro de los objetivos, permitirá que se desempeñen de manera óptima y permita alcanzar dichos objetivos de manera eficiente.

En este sentido, se hace referencia a un tema que, en los últimos años, ha venido tomando gran importancia en las instituciones públicas y es el estudio del clima organizacional, el cual permite conocer las percepciones que el trabajador tiene de las características de la organización, que influyen en las actitudes y comportamiento de los empleados; siendo esto de gran importancia, ya que un buen o mal clima organizacional influirá en la motivación y satisfacción en el trabajo, contribuyendo al logro o fracaso en el alcance de los objetivos institucionales.

Teniendo en cuenta la repercusión que un Clima Organizacional tiene para los propósitos de la organización es que se realiza el estudio del Clima Organizacional, relacionando las dimensiones cultura organizacional con el potencial humano, partiendo de los constantes cambios que se realizan en estos momentos en el Ministerio de Salud y su repercusión en la mejora de la calidad en la prestación de los servicios de salud.

En este sentido, se plantea la necesidad de diagnosticar las dimensiones del clima organizacional, a través del instrumento propuesto por el MINSA, con el fin de identificar los aspectos que podrían estar afectando el desempeño del personal y con ello obstaculizando el alcance de los objetivos.

1.2 Trabajos previos

Solís Z, Zamudio L, Matzumura J, Gutiérrez H. (2015). En el trabajo de investigación titulado “Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III- 2. Lima, Perú 2015”, tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Categoría III-2. El material y método de estudio utilizado fue cuantitativo, prospectivo, correlacional de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 43 profesionales de enfermería, mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para el análisis y estudio de las variables, se utilizó la escala de Rensis Likert y Maslach Burnout Inventory. En sus hallazgos concluyen que en el servicio de emergencia, el nivel de clima organizacional fue medianamente favorable con ausencia de Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería. No existe relación significativa entre ambas variables.⁴

Saavedra M (2012). En el trabajo de investigación titulado “El Diseño Organizacional y el Potencial Humano del Clima Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Max Arias Schreiber del distrito de La

Victoria en Noviembre-Diciembre del 2012” tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el diseño organizacional y el potencial humano del Clima Organizacional de los trabajadores del centro de salud Max arias Schreiber del distrito de la victoria noviembre diciembre 2012. El clima organizacional en cuanto a las variables y dimensiones del estudio permitieron además elaborar un proyecto de mejora continua para fortalecer las acciones de la gestión de la calidad de atención en salud del establecimiento. El tipo de investigación empleado fue el básico, con enfoque cuantitativo, de diseño no observacional, correlacional, transversal. La muestra estuvo constituida por la población de estudio de 69 trabajadores, los que fueron seleccionados mediante muestreo no probabilístico intencionado. La información fue recolectada a través de un cuestionario de encuesta, concluyendo que el médico jefe debe implementar proyectos de mejora continua con los responsables gerenciales del equipo de gestión y de las unidades operativas para mejorar la relación del diseño organizacional y el potencial humano con la finalidad de obtener ventajas competitivas tales como organización en salud y exigencia a los niveles directivos superiores en cuanto a la logística y el financiamiento de los mismos.⁵

Alvarado (2014), En el trabajo de investigación titulado “Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud del Centro Médico Naval” tuvo como objetivo central analizar las relaciones que pudieran existir entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente que existe en el Centro Médico Naval con la finalidad de generar alternativas viables que permitan mejorar significativamente la calidad de la atención a los pacientes que concurren allí. En el desarrollo de la presente investigación se utilizó la escala de Clima Organizacional de Carlos Cáceres y el Cuestionario sobre seguridad de los pacientes: versión española del Hospital Surveyon Patient Safety. Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo. Los análisis estadísticos a los que fueron sometidas las pruebas nos indican que los instrumentos son válidos y confiables. Estas pruebas fueron aplicadas a una muestra de 234 personas entre médicos y enfermeras.

Los resultados estadísticos nos indican que el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente se encuentran relacionados significativamente, igualmente se ha encontrado que los médicos valoran mejor el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente que las enfermeras.⁶

Bustamante M, Grandón M, Lapo M. (2012), En su investigación titulado “El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia” tuvo como finalidad explorar la relación entre la comunicación interna (clima de comunicación) y los componentes de motivación y satisfacción laboral de sus empleados. Se utilizó un cuestionario diseñado por el investigador. Los resultados permiten anotar que la relación de la comunicación con la motivación y satisfacción laboral es implícita, pues no tiende a discriminarse o sesgarse cada término, sino que se hace referencia a los tres de manera integrada. Se destacan además los siguientes elementos: el papel de los líderes; la comunicación cara a cara; la integración; el estímulo y la formación; la identificación; y las repercusiones de la comunicación interna, la motivación y la satisfacción laboral en el trabajo externo.⁷

Figueroa R. (2013). En su trabajo de investigación “Clima organizacional y Síndrome de Burnout en personal de salud de Segundo Nivel de Atención Médica” tuvo como objetivo determinar la prevalencia e intensidad del síndrome de Burnout y su relación con clima organizacional en el personal de enfermería y médico de un hospital de segundo nivel de atención en México. Estudio transversal y analítico. Se entrevistaron 140 enfermeras y 52 médicos de segundo nivel de atención médica. Para la recolección de datos se utilizaron tres instrumentos: Una Escala de identificación de datos socio- demográfico; el Maslach Burnout Inventory (MBI); y la escala de clima organizacional de Koys & Decottis adaptado al idioma español (1991). Se realizó un análisis descriptivo y para la prueba de hipótesis, se consideraron la correlación de Pearson, OR para la prevalencia y regresión logística, llegando a la conclusión que las acciones de prevención y disminución

de riesgo deben centrarse en la modificación de la cultura organizacional, favoreciendo el trabajo en equipo así como mejoras ergonómicas que coadyuven en la calidad de vida laboral.⁸

Carmona V, Jaramillo E. (2010). En la tesis titulado “Estudio del Clima Organizacional en el hospital San Jorge de Pereyra”, tuvo como objetivo de ahondar varias dificultades laborales y administrativas que se presentan en la actualidad en el sector hospitalario y particularmente en el Hospital Universitario San Jorge. En conclusión en términos cualitativos, los empleados perciben con una actitud no óptima el clima laboral de la entidad el cual consideran inflexible e intranquilo. Existen aspectos del clima organizacional que son necesarios atender, corregir y dar seguimiento por parte de los líderes de los procesos, ya que se percibe una atmósfera laboral incierta, caracterizada por la falta de motivación, trabajo en equipo, Sentido pertenencia y liderazgo. Con respecto al compromiso institucional, los empleados denotan una actitud desfavorable de compromiso hacia la organización, lo anterior sustentado en falta de beneficios laborales tales como una buena remuneración, asimismo la falta de apoyo y colaboración de los líderes, además los empleados generalmente no asisten a las reuniones, lo que determina una falta de compromiso con la organización.⁹

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.2. Clima organizacional

Se define al Clima Organizacional como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

El estudio del clima organizacional, permite conocer, en forma científica y sistemática, las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el fin de

elaborar planes que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y que afectan el compromiso y la productividad del potencial humano.¹⁰

De ahí que Sánchez, refiere que el Clima Organizacional tiene una importante relación, en la determinación de la cultura organizacional de una organización, entendiendo como cultura organizacional, el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Esta cultura es una buena parte determinada por los miembros que componen la organización, aquí el Clima Organizacional tiene una incidencia directa, ya que las percepciones que antes dijimos que los miembros tenían respecto a su organización, determinan las creencias, “mitos”, conductas y valores que forman la cultura de la organización.¹¹

En ese orden de ideas el Clima organizacional constituye el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización. El clima organizacional se relaciona con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, dependiendo de cómo los participantes se sienten en relación con la organización. El concepto de clima organizacional involucra factores estructurales, como el tipo de organización, tecnología utilizada, políticas de la empresa, metas operacionales, reglamentos internos, además de actitudes de conducta social que son motivados o sancionados a través de los factores sociales.¹²

La elaboración del estudio del clima organizacional es un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos. Por tanto muchas organizaciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano y requieren contar con mecanismos de medición periódica de su Clima Organizacional.

Al evaluar el Clima Organizacional se conoce la percepción que el personal tiene de la situación actual de las relaciones en la organización, así como las expectativas futuras, lo que permite definir programas de intervención y desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación.¹⁰

Para, (Robbins, 2009) el concepto de Clima Organizacional tiene su origen en los aportes o investigaciones del comportamiento organizacional. El Clima Organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano.¹³

Existe dos componentes, el clima y la cultura organizacional, que son considerados factores claves en la satisfacción de los trabajadores, especialmente si hablamos de instituciones de salud, ambos influyen directamente sobre: la productividad, relaciones entre compañeros de trabajo, relación con el cliente y por último, estos dos componentes son los que a la larga deciden el destino de la institución.¹⁴

La satisfacción en el ámbito laboral y de las personas que trabajan puede considerarse un fin en sí misma, este ámbito le compete tanto a los trabajadores como a la institución que los alberga, esta relación que surge de manera rutinaria puede producir beneficios a los empleados así como efectos contrarios a los que se quiere lograr, la buena salud. Entendemos que un trabajador con un clima laboral adecuado y motivado incrementa sus niveles de desempeño y de productividad versus el que no lo está.¹⁵

Cuando se realizan intervenciones para el mejoramiento organizacional, es conveniente realizar mediciones iniciales del Clima Organizacional, como referencia objetiva y técnicamente bien fundamentada, más allá de los juicios intuitivos o anecdóticos. Dicha medición permite una mejor valoración del efecto de la intervención.

Características del Clima Organizacional.

Las características que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente de la organización en que se desempeñan sus miembros.

- Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales.
- Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización.
- Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización.
- Es afectado por diferentes variables estructurales (estilo de dirección, políticas y planes de gestión, etc.)

Variables del clima organizacional:

Potencial humano:

Constituye el sistema social interno de la organización, que está compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y ésta existe para alcanzar sus objetivos.

VARIABLE	DIMENSIONES
Potencial humano	Liderazgo
	Innovación
	Recompensa
	Confort

Diseño organizacional (estructura):

Las organizaciones según Chester I. Bernard, son "un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas". En el aspecto de coordinación consciente de esta definición están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad, lo que generalmente denominan estructura de la organización. ¹⁰

VARIABLE	DIMENSIONES
Diseño organizacional	Estructura
	Toma decisiones
	Comunicación Organizacional
	Remuneración

Cultura de la Organización:

Una organización no es tal si no cuenta con el concurso de personas comprometidas con los objetivos, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento lo que se convierte en la cultura de esa organización, llegando a convertirse en una organización productiva eficiente o improductiva e ineficiente, dependiendo de las relaciones que entre los elementos de la organización se establezcan desde un principio.¹⁰

VARIABLE	DIMENSIONES
Cultura de la organización	Identidad
	Conflicto y Cooperación
	Motivación

Consecuencias del Clima Organizacional.

Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo o negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación etc.

Entre las consecuencias negativas podemos señalar las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad etc.

En una organización podemos encontrar diversas escalas de climas organizacionales de acuerdo a como este se vea afectado o beneficiado.

El clima organizacional, junto con las estructuras, las características organizacionales y los individuos que la

componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Un adecuado clima organizacional, fomenta el desarrollo de una cultura organizacional establecida sobre la base de necesidades, valores, expectativas, creencias, normas y prácticas compartidas y transmitidas por los miembros de una institución y que se expresan como conductas o comportamientos compartidos.¹⁰

Dimensiones del Clima Organizacional

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos.¹⁰ Por esta razón, para llevar a cabo el estudio del clima organizacional es conveniente conocer las once dimensiones a ser evaluadas:

- 1.Comunicación: Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.
- 2.Conflicto y cooperación: Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.
- 3.Confort: Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.
- 4.Estructura: Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la

burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

5. Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

6. Innovación: Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.

7. Liderazgo: Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social tales como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.

8. Motivación: Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.

9. Recompensa: Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo.

10. Remuneración: Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores.

11. Toma de decisiones: Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso. Centralización de la toma de decisiones. Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional con el potencial humano del clima laboral en el centro de salud La Palma-Ica, durante el periodo de Abril a Julio del 2018?

Problemas específicos:

- ¿Cómo se presenta la cultura organizacional del clima laboral en el centro de salud La Palma?
- ¿Cómo se presenta el diseño organizacional del clima laboral en el centro de salud La Palma?
- ¿Cómo se presenta el potencial humano del clima organizacional en el centro de salud La Palma.

1.5 Justificación del estudio

La justificación del estudio se relaciona con su contribución teórica a un tema de actualidad y relevancia para el sistema sanitario especialmente para el centro de salud La Palma; pues con la investigación se Diagnosticó el clima organizacional, estableciendo la relación que se da

en sus dimensiones cultura, diseño de la organizacional con el potencial humano percibidos por los usuarios internos en dicho establecimiento de salud, de manera tal que se habrá construido un conocimiento que intente llenar los vacíos que aún quedan sobre este tipo de problemas.

En el plano teórico, la presente investigación es importante también porque no existen investigaciones ni locales, ni regionales que hayan investigado la relación que se da en dichas dimensiones del clima organizacional y por ende establecido los niveles de clima organizacional en un establecimiento de atención primaria de salud, este vacío teórico representa una necesidad académica que debe ser cubierta con investigación científica.

En el plano práctico la investigación permitirá conocer, como perciben los usuarios internos el clima laboral además si existe relación entre las dos dimensiones priorizadas en el presente trabajo de investigación, conocer los elementos satisfactores y aquellos que provocan insatisfacción en los usuarios internos.

En consecuencia los resultados del presente estudio, se constituye como una herramienta gerencial para la toma de decisiones en dicho establecimiento de salud, con el fin de elaborar planes o programas que permitan superar de manera priorizada los aspectos negativos que se detecten y que afectan la satisfacción de los usuarios interno y su repercusión en la calidad del servicio.

El planteamiento realizado anteriormente pone de manifiesto la importancia del presente estudio por cuanto a través del mismo se pretende despertar el interés y reflexión del personal de los gestores sanitarios y en consecuencia puedan colocar en la agenda el tema del clima organizacional como algo prioritario, en consecuencia consideramos que la socialización y/o sistematización es una herramienta muy útil para mejorar la calidad de los servicios, tanto desde el punto de vista de su organización y funcionamiento, como desde el desarrollo integral, que contribuirá significativamente a mejorar la calidad de la oferta en función de los recursos existentes y las necesidades de los usuarios externos.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general.

Existe relación entre la cultura y el diseño de la organización con el potencial humano del clima laboral en el centro de salud La Palma-Ica, durante el periodo de abril a julio del 2018.

Hipótesis específicas:

- Implícito por tratarse de objetivos estadísticos cuyo propósito es describir.

1.7 Objetivos

Objetivo general.

Determinar la relación que se da entre la cultura organizacional y el potencial humano del clima laboral en el centro de salud La Palma-Ica, durante el periodo de abril a julio del 2018.

Objetivos específicos:

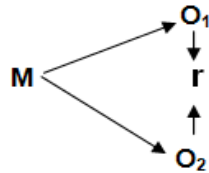
- Conocer la cultura organizacional del clima laboral en el centro de salud La Palma.
- Conocer el diseño organizacional del clima laboral en el centro de salud La Palma.
- Valorar el potencial humano del clima organizacional en el centro de salud La Palma.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

- De acuerdo al diseño se trata de una investigación No experimental, descriptivo-correlacional.

Esquema:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

2.2 Variables, operacionalización

- Variables correlacionada:
Cultura de la organización
- Variable de supervisión
Potencial humano

Operacionalización de variables:

VARIABLES	INDICADORES	VALOR FINAL	ESCALA
Cultura de la organización	Identidad Conflicto y cooperación Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Saludable • Medianamente saludable • No saludable 	Ordinal
Potencial humano	Liderazgo Innovación Recompensa Confort	<ul style="list-style-type: none"> • Saludable • Medianamente saludable • No saludable 	Ordinal

2.3 Población y muestra

La población objetivo lo constituyen todos los usuarios internos del centro de salud La Palma, siendo un total de 50 trabajadores.

El tamaño de la muestra estuvo representado por el 100% de la población objetivo.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Teniendo en cuenta la naturaleza de la investigación se utilizó la TÉCNICA DE ENCUESTA y como instrumento una ESCALA tipo Likert. El instrumento ha sido construido por el Comité Técnico de Clima Organizacional del Ministerio de Salud, con la participación de un equipo de expertos intersectorial, fue validado por juicio de expertos, así mismo a través de la metodología de focus groups se realizó la validez de la claridad de los enunciados como la validación estadística utilizando Alfa de Cronbach cuyo valor es cercano a 1, lo que indica

que la información que se obtendrá con este instrumento son confiables, es decir, su uso repetido obtendrá resultados similares.

El instrumento consta de las siguientes partes:

- 1. Datos generales:** Consigna los datos generales del encuestado.
- 2. Enunciados:** Se presentan 34 enunciados, 6 de los cuales corresponden a la escala de sinceridad, y 28 reactivos que miden las 11 dimensiones del clima organizacional:

Cultura de la Organización:

Motivación:

- Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer (Preg. 1)
- Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable (Preg 8)
- Recibo buen trato en mi establecimiento de salud (Preg. 33)

Identidad

- Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud (Preg. 20)
- Estoy comprometido con mi organización de salud (Preg. 23)
- Me interesa el desarrollo de mi organización de salud (Preg 31)

Conflicto y Cooperación

- Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito (Preg. 24)
- Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito (Preg. 26)

Diseño Organizacional:

Toma de Decisiones:

- Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión (Preg 3)
- En mi organización participo en la toma de decisiones (Preg 14)

Remuneración

- Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo (Preg.6)
- Mi salario y beneficios son razonables (Preg. 27)

Estructura

- Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización (Preg 10)
- Las tareas que desempeño corresponden a mi función (Preg 13)

Comunicación Organizacional

- Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones (Preg. 29)
- Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo (Preg. 30)
- Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes (Preg.34)

Potencial Humano:

Innovación:

- La innovación es característica de nuestra organización (Preg 4)
- Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas (Preg. 5)
- Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas (Preg. 12)
- Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios (Preg. 17)

Liderazgo

- Mi jefe está disponible cuando se le necesita (Preg 7)
- Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización (Preg 19)

Recompensa

- Mi trabajo es evaluado en forma adecuada (Preg 11)
- Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa (Preg. 16)
- Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo (Preg.21)

Confort

- La limpieza de los ambientes es adecuada (Preg.18)
- En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo (Preg.25)

2.5 Métodos de análisis de datos

La base de datos fue sometida a un análisis estadístico, utilizando el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) para Windows versión 21.0 en Español.

La interpretación de los datos se hizo mediante el análisis estadístico de nivel descriptivo: Estimar frecuencias, porcentajes y promedios.

Se realizó un análisis bivariado para las variables cultura de la organización y potencial humano.

La contrastación de la hipótesis se realizó mediante Rho de Spearman.

Se consideró un valor de $p < 0.05$ como diferencia significativa entre los valores obtenidos de las variables.

Para valorar el clima organizacional, se utilizará una escala de valores con amplitud de un rango de 3 niveles:

RANGO DE PUNTUACIÓN	EVALUACIÓN DE LA PUNTUACIÓN		
	No saludable	Medianamente saludable (Por mejorar)	Saludable
28 - 112	Menor de 56	56 a 84	Más de 84

Puntuaciones de 28 a menos de 56 puntos, determina un Clima laboral deficiente o No saludable, puntaje de 56 – 84 determina un clima laboral medianamente saludable y puntajes mayor a 84, establecen un clima laboral saludable.

De igual forma para valorar las dimensiones del clima organizacional se utilizará una escala de valores con amplitud de un rango de 3 niveles:

CULTURA ORGANIZACIONAL

RANGO DE PUNTUACIÓN	EVALUACIÓN DE LA PUNTUACIÓN		
	No saludable	Medianamente saludable (Por mejorar)	Saludable
8 - 32	Menor de 16	16 a 24	Más de 24

DISEÑO ORGANIZACIONAL

RANGO DE PUNTUACIÓN	EVALUACIÓN DE LA PUNTUACIÓN		
	No saludable	Medianamente saludable (Por mejorar)	Saludable
9 - 36	Menor de 18	18 a 27	Más de 27

POTENCIAL HUMANO

RANGO DE PUNTUACIÓN	EVALUACIÓN DE LA PUNTUACIÓN		
	No saludable	Medianamente saludable (Por mejorar)	Saludable
11 - 44	Menor de 22	22 a 33	Más de 33

2.6 Aspectos éticos

Para la realización de este estudio se respetó la normatividad internacional y nacional que regula la investigación con seres humanos.

Se tomará en cuenta los siguientes aspectos éticos:

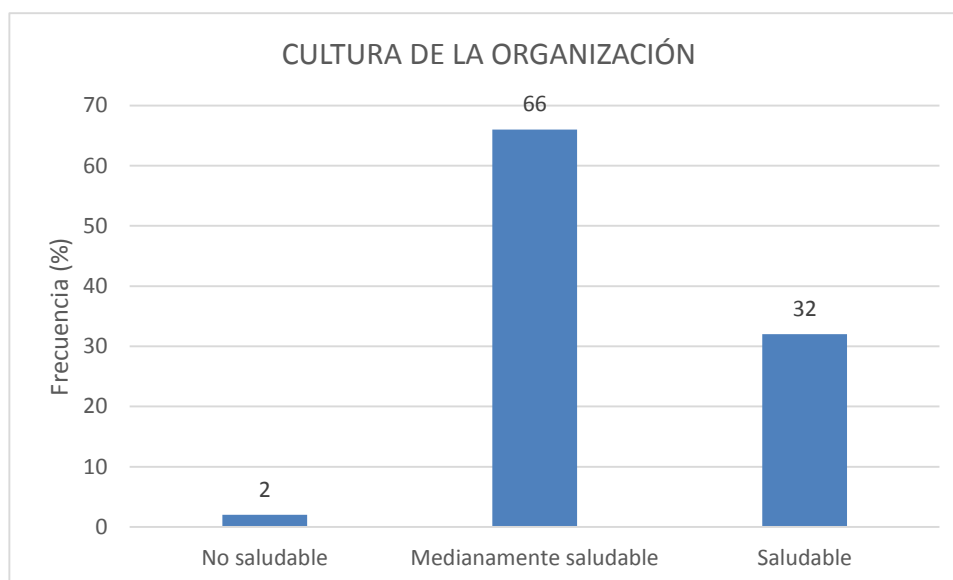
- Permiso de la Gerencia del Centro de Salud La Palma.
- Formulario de encuesta: El instrumento es absolutamente confidencial y anónimo, pues no lleva el nombre de usuario encuestado, las fichas de recolección de la información así como la base de datos son propiedad exclusiva del investigador.
- Consentimiento informado: Se indicará que la participación de usuario es voluntaria, anónima y en consecuencia sus respuestas no serán divulgadas en forma individual sino colectiva en gráficos o tablas. Asimismo que el usuario podrá dejar de contestar aquellas preguntas que no desee.
- El investigador declarara estar libre de conflictos de interés.

III. RESULTADOS

TABLA N° 1
 CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
No saludable	1	2,0
Medianamente saludable	33	66,0
Saludable	16	32,0
Total	50	100,0

GRAFICO N° 1

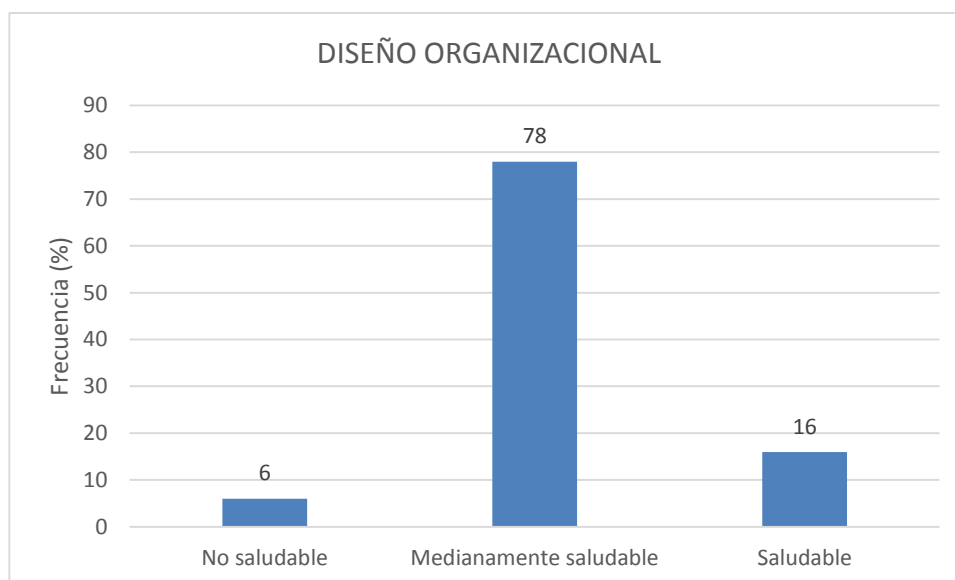


En el grafico se observa, que el 2% de los usuarios internos califican la cultura organizacional del clima laboral, como no saludable, 66% medianamente saludable y 32% saludable. Se puede constatar que en mayor proporción los usuarios internos califican la cultura organizacional como medianamente saludable.

TABLA N° 2
 DISEÑO ORGANIZACIONAL

	Frecuencia	Porcentaje
No saludable	3	6,0
Medianamente saludable	39	78,0
Saludable	8	16,0
Total	50	100,0

GRAFICO N° 2

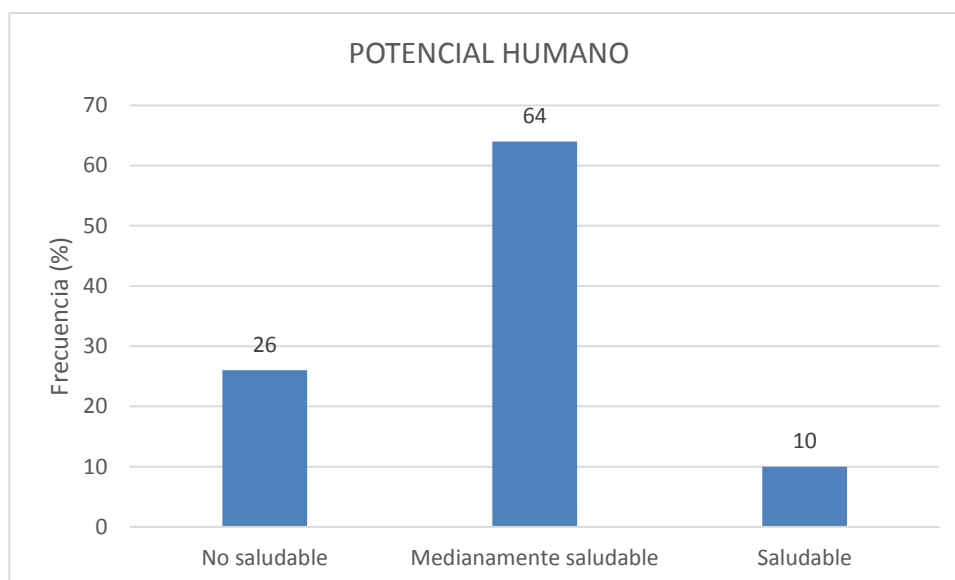


En el grafico se observa, que el 6% de los usuarios internos califican el diseño organizacional del clima laboral, como no saludable, 78% medianamente saludable y 16% saludable. Se puede constatar que en mayor proporción los usuarios internos califican el diseño organizacional como medianamente saludable.

TABLA N° 3
 POTENCIAL HUMANO

	Frecuencia	Porcentaje
No saludable	13	26,0
Medianamente saludable	3	64,0
Saludable	5	10,0
Total	50	100,0

GRAFICO N° 3



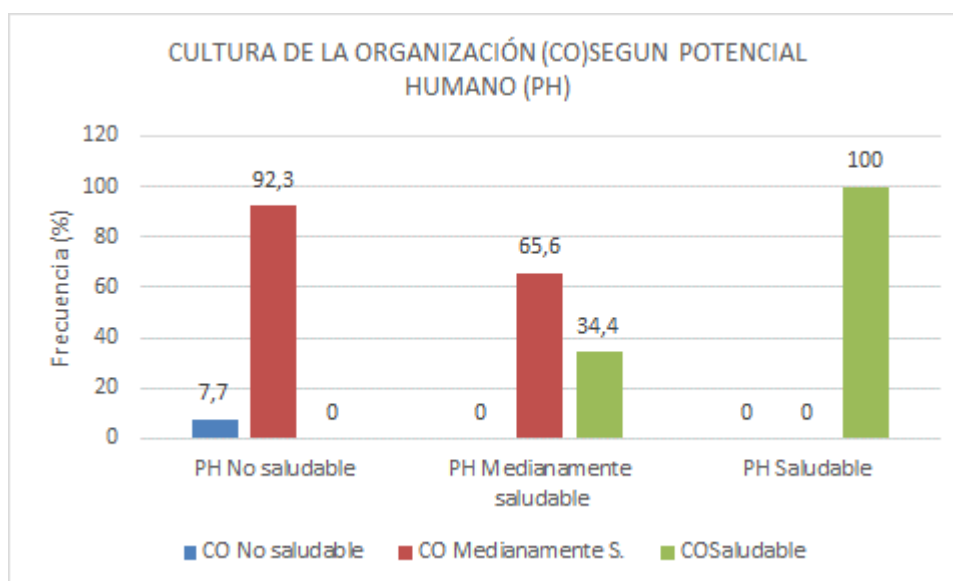
En el grafico se observa, que el 26% de los usuarios internos califican el potencial humano del clima laboral, como no saludable, 64% medianamente saludable y 10% saludable. Se puede constatar que en mayor proporción los usuarios internos califican el potencial humano como medianamente saludable.

TABLA N° 4

CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN SEGÚN POTENCIAL HUMANO

	Potencial humano						Total	
	No saludable		Medianamente saludable		Saludable			
Cultura de la Org.	N	%	N	%	N	%	N	%
No saludable	1	7,7	0	0	0	0	1	2,0
Medianamente S.	12	92,3	21	65,6	0	0	33	66,0
Saludable	0	0	11	34,4	5	100,0	16	32,0
Total	13	100,0	32	100,0	5	100,0	50	100,0

GRAFICO N° 4

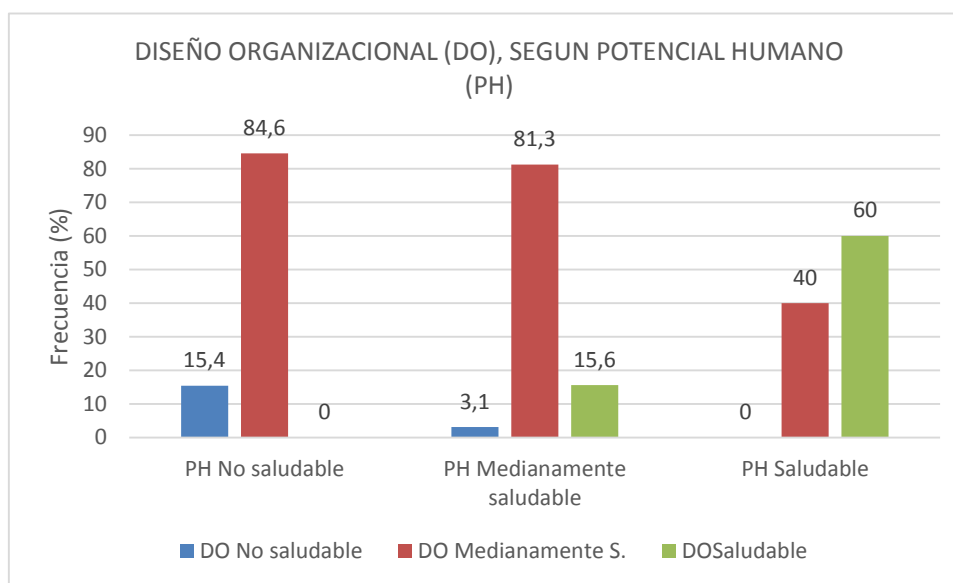


En el grafico se observa, que el 7,7% de los usuarios internos que califican el potencial humano como no saludables, perciben la cultura organizacional como no saludable y el 92,2 medianamente saludable; el 65,6% que califica el potencial humano como medianamente saludable, percibe la cultura de la organización como medianamente saludable y el 34,4% como saludable; el 100% de los usuarios que califican el potencial humano como saludable, en igual proporción califican a la cultura organizacional como saludable. Al realizarse el análisis estadístico No paramétrico Rho de Spearman se encontró relación entre la cultura organizacional con el potencial humano del clima organizacional.(p-valor = 0.000).

TABLA Nº 5
DISEÑO ORGANIZACIONAL SEGÚN POTENCIAL HUMANO

	Potencial humano						Total	
	No saludable		Medianamente saludable		Saludable			
Diseño organizacional	N	%	N	%	N	%	N	%
No saludable	2	15,4	1	3,1	0	0	3	6,0
Medianamente S.	11	84,6	26	81,3	2	40, 0	39	78,0
Saludable	0	0	5	15,6	3	60,0	8	16,0
Total	13	100,0	32	100,0	5	100,0	50	100,0

GRAFICO Nº 5



En el grafico se observa, que el 15,4% de los usuarios internos que califican el potencial humano como no saludables, perciben el diseño de la organización como no saludable y el 84,6% medianamente saludable; el 3,1% que califica el potencial humano como medianamente saludable, percibe la cultura de la organización como no saludable, el 81,3% como medianamente saludable y el 15,6% saludable; el 40% de los usuarios que califican el potencial humano como saludable, perciben el diseño organizacional como medianamente saludable y el 60% saludable. Al realizarse el análisis estadístico No paramétrico Rho de Spearman se encontró relación entre el diseño organizacional con el potencial humano del clima organizacional. (p-valor = 0.002).

IV. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación titulado: “Relación entre cultura organizacional y el potencial humano del clima laboral en el Centro de salud La Palma-Ica, 2018”, los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a la Hipótesis General, La cultura organizacional se relaciona significativamente con el potencial humano del clima laboral en el centro de salud La Palma-Ica, durante el periodo de abril a julio del 2018; obteniendo el valor de Rho Spearman= 0,559 y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; se relaciona con lo señalado por Saavedra M (2012). Quien sostiene que el médico jefe debe implementar proyectos de mejora continua con los responsables gerenciales del equipo de gestión y de las unidades operativas para mejorar la relación del diseño organizacional y el potencial humano con la finalidad de obtener ventajas competitivas tales como organización en salud y exigencia a los niveles directivos superiores en cuanto a la logística y el financiamiento de los mismos.

V. CONCLUSIONES

- La cultura organizacional del clima laboral se presenta como medianamente saludable (Media: 23.28), en el centro de salud La Palma.
- El diseño organizacional del clima laboral se presenta como medianamente saludable (Media: 23.58), en el centro de salud La Palma.
- El potencial humano del clima organizacional se presenta como medianamente saludable (Media: 26.32), en el centro de salud La Palma.
- Existe relación entre el potencial humano con la cultura de la organización ($p=0.000$) y con el diseño organizacional ($p=0.002$) del clima laboral en el centro de salud La Palma.

VI. RECOMENDACIONES.

- Implementar BUENAS PRÁCTICAS de Clima Organizacional que permitan superar de manera priorizada los factores negativos detectados y que afectan el compromiso y la productividad del potencial humano.
- En función de los datos basales obtenidos, planificar y ejecutar proyectos de mejora continua del Clima Organizacional.
- Desempeñar modelos de liderazgo centrado en los principios básicos como: Imparcialidad, equidad, justicia, servicio, integridad, honradez y confianza, hacer lo contrario nos conducirá a la desintegración y destrucción.
- Realizar mediciones anuales del Clima Organizacional, para monitorizar la eficacia de las intervenciones de mejora.

VII. REFERENCIAS

1. Alvarez S. La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología. [Internet] [Citado 29 de septiembre 2008] Disponible en: http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2002/alvarez_vs/html/index-frames.html
2. Stephen R. Comportamiento organizacional. 8ª ed. México: Prentice Hall; 1999.
3. Marín J, Melgar A, Castaño C. Teoría y técnica de desarrollo organizacional. Guatemala: editorial OPS, OMS.
4. Solís Z, Zamudio L, Matzumura J, Gutiérrez H. Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Revista Horizonte Médico, 16 (4), 32-38. 2016.
5. Saavedra M. El Diseño Organizacional y el Potencial Humano del Clima Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Max Arias Schreiber del distrito de La Victoria. [Tesis de maestría]. Peru: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2012.
6. Alvarado C. Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud del Centro Médico Naval. [Tesis de maestría]. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2014.
7. Bustamante M, Grandón M, Lapo M. Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. 2015; EL SEVIER, 31, 432-440.
8. Figueroa R. Clima organizacional y Síndrome de Burnout en personal de salud de segundo nivel de atención médica. [Tesis de maestría]. México: Universidad Autónoma de Querétaro; 2013.
9. Carmona V, Jaramillo E. Estudio del clima organizacional en el Hospital San Jorge de Pereyra. [Trabajo de grado]. Colombia: Universidad Tecnológica de Pereyra; 2010.
10. Ministerio de salud. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. RM N° 623-2008/MINSA.
11. Sánchez M. Clima organizacional en las Universidades Públicas del centro del Perú. Recuperado de: www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2005/sanchez_sj/html/index-frames.html

12. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración. Séptima edición.(7ª.Ed.). México D.F. :Mc Graw- Hill/Interamericana esitores, S.A-de C.V.2006.
13. Robbins S, Judge T. Comportamiento Organizacional. (13.a ed.). Mexico, Naucalpán de Juárez, Mexico: Pearson Prentice Hall.2009.
14. Robles M, Dierssen T, Martinez E, Herrera P, Diaz A, Llorca J. [Variables related to job satisfaction. Cross-sectional study using the European Foundation for Quality Management [EFQM] model]. 2005. Gac Sanit, 19(2), 127-134.
15. San Martín, M; Ferrer, J; Gamo, F., Gallego, J ; Cañas, E; Trigo, M; & Aragonés, V. (2008). Estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid. Revista Española de Salud Pública, 69(6), 487-497.

ANEXOS

ANEXO 1
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

- 1. Nombre de la Organización de Salud:**
2. Tipo de Establecimiento : [1] DIRESA [2] DISA [3] GERESA [4] Hospital [5] Instituto [6] Red [7] Micro-Red
3. Sector : [1] MINSA [2] EsSALUD [3] FF.AA. [4] PNP [5] Sector Privado
4. Ubicación Geográfica: [1] Costa [2] Sierra [3] Selva
5. Código del cuestionario: **6. Edad :**
7. Sexo: [1] Femenino [2] Masculino **8. Grupo Ocupacional:** (1) Administrativo (2) Asistencial
9. Profesión: **10. Condición:** [1] Nombrado [2] Contratado
11. Tiempo trabajando en la Institución:,,,,,..... **12. Tiempo trabajando en el Puesto Actual:**
 1: Nunca, 2: A veces, 3: Frecuentemente, 4: Siempre

ITEMS	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer.	1	2	3	4
Me río de bromas.	1	2	3	4
Mi jefe trata de obtener información antes de tomar una decisión.	1	2	3	4
La innovación es característica de nuestra organización.	1	2	3	4
Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	1	2	3	4
Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	1	2	3	4
Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	1	2	3	4
Mi jefe se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	1	2	3	4
Las cosas me salen perfectas.	1	2	3	4
Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	1	2	3	4
Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	1	2	3	4
Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	1	2	3	4
Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	2	3	4
En mi organización participo en la toma de decisiones	1	2	3	4
Estoy sonriente.	1	2	3	4
Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	1	2	3	4
Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	1	2	3	4
La limpieza de los ambientes es adecuada.	1	2	3	4
Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	1	2	3	4
Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	1	2	3	4
Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	1	2	3	4
Cometo errores.	1	2	3	4
Estoy comprometido con mi organización de salud.	1	2	3	4
Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	1	2	3	4
En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	1	2	3	4
Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	1	2	3	4
Mi salario y beneficios son razonables.	1	2	3	4
Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño	1	2	3	4
Mi jefe se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	1	2	3	4
Mi jefe me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	1	2	3	4
Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	1	2	3	4
He mentido	1	2	3	4
Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	1	2	3	4
Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	1	2	3	4

Muchas gracias, apreciamos su colaboración.

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INSTRUMENTO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el diseño y cultura de la organizacional con el potencial humano del clima laboral en el centro de salud La Palma-Ica, durante el periodo de Abril a Julio del 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se presenta la cultura organizacional del clima laboral en el centro de salud La Palma? • ¿Cómo se presenta el diseño organizacional del clima laboral en el centro de salud La Palma? • ¿Cómo se presenta el potencial humano del clima organizacional en el centro de salud La Palma. 	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que se da entre la cultura y el diseño de la organización con el potencial humano del clima laboral en el centro de salud La Palma-Ica, durante el periodo de Abril a Julio del 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer la cultura organizacional del clima laboral en el centro de salud La Palma. • Conocer el diseño organizacional del clima laboral en el centro de salud La Palma. • Valorar el potencial humano del clima organizacional en el centro de salud La Palma. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación entre la cultura y el diseño de la organización con el potencial humano del clima laboral en el centro de salud La Palma-Ica, durante el periodo de Abril a Julio del 2018.</p>	<p>Cultura de la organización</p> <p>Diseño organizacional</p> <p>Potencial humano</p>	<p>Escala</p>

